

Pam - Esito incontro del 27 e Coordinamento del 28 luglio 2009

Roma 30 luglio 2009

Oggetto: **PAM esito incontro 27 e**

Coordinamento 28 luglio u.s.

Alle Strutture Regionali e

Territoriali FILCAMS-CGIL

LORO SEDI

Testo Unitario

Il 27 luglio u.s. si tenuto il previsto incontro in ristretta con supermercati PAM, in merito al rinnovo del contratto integrativo aziendale e alla procedura di mobilità a cui seguita la riunione del coordinamento nazionale il giorno 28.

Lazienda ha consegnato alle OO.SS. una bozza per il rinnovo del C.I.A., (in allegato) relativa ad alcuni argomenti: Installazione telecamere in nuovi punti vendita, sicurezza sul lavoro, assorbimento differenze lavoratori ex Superal, decorrenza e durata. Sono stati poi ripresi gli argomenti discussi nel precedente incontro (vedasi circolare del 22 luglio u.s.).

Le distanze tra la nostra piattaforma e quello che PAM vorrebbe realizzare, sono notevoli. Nel merito:

Installazione telecamere: lazienda pretenderebbe di definire regole certe ed esigibili a livello nazionale per i nuovi punti vendita superando così confronti a livello territoriale. Le OO.SS. hanno ribadito che ci ripresentare tra le materie da discutere a livello territoriale, in occasione di nuove aperture (organici, loro composizione, flessibilità telecamere, ecc.).

Premio fisso aziendale: lazienda, da una impostazione iniziale che prevedeva la cancellazione di questo istituto per i nuovi assunti, ha proposto uno scaglionamento più lungo nel tempo, infatti raggiungerebbero il 100% del premio fisso al 62° mese. Le OO.SS. hanno risposto che vi è disponibilità a rivedere gli scaglioni, nella media perdenti quanto previsto per le altre imprese e che 62 mesi sono eccessivi.

Organizzazione del lavoro/domeniche: lazienda vorrebbe definire regole minimali certe ed esigibili dal livello nazionale e superare i confronti nei singoli punti vendita, avendo così libera sull'organizzazione del lavoro, turni, orari, ecc.. A questo si lega il tema del lavoro domenicale e qui lazienda, prescindere o meno dall'obbligatorietà della prestazione lavorativa nella domenica, vorrebbe decidere lei se far lavorare le persone in straordinario o mettere quella giornata nel normale orario di lavoro. Ha poi precisato che sono circa 500 le persone assunte con l'obbligatorietà della domenica e che la maggiorazione, in caso di lavoro ordinario, sarebbe pari al 30% annullando così fatto le percentuali di maggiorazioni oggi esistenti per il periodo natalizio e le altre domeniche in corso danno. Ha poi affermato che la sua proposta di fatto prevista dal CCNL. Le OO.SS. hanno precisato che l'interpretazione relativa al CCNL non è corretta poiché, da un lato stato sottoscritto il patto per il lavoro che ha precisato che questa materia rientra nella contrattazione di secondo livello/organizzazione del lavoro e dall'altro, che il CCNL non regola né il lavoro ordinario, né elimina le percentuali di maggiorazioni previste dalla contrattazione aziendale. Lazienda ha riconfermato la propria posizione. Le OO.SS. hanno riconfermato le richieste presentate in piattaforma, precisando che devono essere i lavoratori a decidere se lavorare la domenica in straordinario piuttosto che in ordinario e che le percentuali di maggiorazione devono essere quelle previste dall'attuale C.I.A.. Abbiamo poi precisato che, a fronte di disponibilità del personale e di programmazione della copertura dei presidi domenicali, deve corrispondere una riduzione delle domeniche rispetto ai giovani assunti con l'obbligatorietà

Abbiamo inoltre ribadito che l'organizzazione del lavoro non materia d'intervento e di gestione unilaterale dell'impresa, devono essere previste regole per turni, orari, ecc. poiché incidono sui tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori che noi rappresentiamo.

Salario variabile: l'azienda ha riconfermato la proposta contenuta nel documento inviatovi in precedenza. Le OO.SS. hanno precisato che tale proposta deve essere modificata.

Ex Superal: l'azienda ha dichiarato che intende superare tutte le differenze oggi esistenti tra gli ex Superal e PAM. Ciò significa mettere mani all'orario di lavoro portandolo a 38 ore e rivedere le pause dei part-time. Il Sindacato ha precisato che eventuali nostre disponibilità in tal senso devono prevedere il ripristino dei permessi individuali assorbiti a suo tempo nel passaggio alle 37 ore e mezza.

Assemblee: l'azienda ha ribadito che intende mettere per iscritto che le assemblee non si possono effettuare di sabato, le OO.SS. hanno precisato che non sono disponibili in tal senso.

Salute e sicurezza: l'azienda ha fatto presente che gli RLS superano di poco il 30% rispetto ai punti vendita e che vi sia necessità di procedere in tempi brevi alla nomina e, qualora non avvenisse entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del C.I.A. l'azienda si attiverà in tal senso. Le OO.SS. hanno ribadito che nostra prerogativa intervenire sulla materia.

Decorrenza e durata: l'azienda non intende riconoscere l'ultrattività del futuro contratto integrativo aziendale, le OO.SS. hanno ribadito la propria contrarietà.

Procedura di mobilità considerato che non vi sono stati avanzamenti da parte dell'azienda (vedasi precedente circolare) né sul numero degli esuberanti, né sulle ricadute in quei punti vendita sull'organizzazione del lavoro, né sul rinnovo del contratto integrativo aziendale di conseguenza, è stato siglato un verbale di mancato accordo che trovate in allegato. Presumiamo che entro fine agosto il Ministero del lavoro convochi le parti.

Come si evince dall'andamento della trattativa, le distanze tra le nostre richieste e i desiderata dell'azienda sono notevoli, le eventuali disponibilità che le OO.SS. hanno dichiarato in materia di premio fisso aziendale, ex Superal, salario variabile, sono legate a risultati certi in materia di organizzazione del lavoro/domeniche e ultraviggenza del contratto integrativo aziendale, poiché per noi il livello di confronto, finalizzato alle intese nei punti vendita sostanziale al fine di rinnovo. Come si evince dall'andamento della trattativa, le distanze tra le nostre richieste e i desiderata dell'azienda sono notevoli, le eventuali disponibilità che le OO.SS. hanno dichiarato in materia di premio fisso aziendale, ex Superal, salario variabile, sono legate a risultati certi in materia di organizzazione del lavoro/domeniche e ultraviggenza del contratto integrativo aziendale, poiché per noi il livello di confronto, finalizzato alle intese nei punti vendita sostanziale al fine di rinnovare il C.I.A.

Al termine dell'incontro abbiamo convenuto che l'azienda, entro fine agosto, farà pervenire alle OO.SS. un testo sull'organizzazione del lavoro e da parte nostra invieremo all'azienda una proposta in merito al salario variabile. **La trattativa riprenderà il 1° settembre a Bologna c/o Hotel Europa via Boldrini 11 con inizio alle ore 10,45.**

Pur nella consapevolezza che iniziato il periodo feriale, riterremo utile, ove vi fossero le condizioni, la convocazione di assemblee al fine di informare i lavoratori in merito allo stato del negoziato.

Nel raccomandare la presenza al prossimo incontro, vi salutiamo.

p. FILCAMS-CGIL

Marinella Meschieri

